

A pártmunka kérdései

A PÁRTALAPSZERVEZETEK KÁDERMUNKÁJA



1978

A PÁRTALAPSZERVEZETEK KÁDERMUNKÁJA

Kiadja:

**a Magyar Szocialista Munkáspárt Központi Bizottság
Párt- és Tömegszervezetek Osztálya**

Budapest, 1978

Bevezető

I.

A kádermunka szerepének és jelentőségének növekedése a fejlett szocialista társadalom építésének időszakában	4
---	----------

II.

A pártalapszervezetek kádermunkájának fő területei	6
---	----------

1. A pártalapszervezetek keretei között folyó kádermunka	6
a) A tisztségviselők kiválasztása	8
b) A pártalapszervezetek kádernevelő munkája	10
c) A káderutánpótlás	13
2. A tömegszervezetek, tömegmozgalmak kádermunkájának segítése	16
3. A pártalapszervezetek és az állami, szövetkezeti személyzeti munka	18
a) A pártszervezetek és az állami, gazdasági vezetők kölcsönös felelőssége	18
b) A személyzeti munka pártellenőrzésének adatai. A személyzeti apparátus munkájának segítése	20
4. A pártalapszervezetek véleményezési jogának gyakorlása	21
a) A véleményezési jog gyakorlásával összefüggő általános kérdések	23
b) Hogyan gyakorolják a pártalapszervezetek vezetőségei véleményezési jogkörüket az egyes személyi ügyekben	26

A párt társadalmunk vezető ereje. Meghatározó szerepe van a vezetők kiválasztását, képzését, nevelését, megítélését vezérlő alapelvek kimunkálásában, s a legfontosabb személyi kérdések eldöntésében. Elfogadtatja káderpolitikáját, ellenőrzi, segíti annak végrehajtását. Döntést hoz (az irányító pártszervek esetében), véleményt mond (a pártalapszervezetek esetében) a politikai-hatalmi szempontból fontos vezető posztok betöltéséről.

Mindez lényeges feladatokat ró a pártalapszervezetekre. A kádermunka tömeges mértékben és a legközvetlenebb módon az alapszervezetek területén jelentkezik. Belső kádermunkájukban érvényt kell szerezniük a határozatokban foglalt céloknak, de arról is gondoskodniuk kell, hogy a területükön folyó tömegszervezeti kádermunka és az állami (szövetkezeti) személyzeti munka is megfelelően a párt határozataiban rögzített követelményeknek. Tehát nemcsak végre kell hajtaniuk a határozatokat, hanem biztosítaniuk kell, hogy azokat más szervek is következetesen megvalósítsák.

Ezért fontos, hogy a pártalapszervezetek vezetőségei jól ismerjék, a helyi viszonyokra konkrétan alkalmazzák, következetesen és helyes módszerekkel érvényesítsék pártunk káderpolitikáját. Kiadványunkkal ehhez kívánunk segítséget nyújtani.

A KÁDERMUNKA SZEREPÉNEK ÉS JELENTŐSÉGÉNEK NÖVEKEDÉSE A FEJLETT SZOCIALISTA TÁRSADALOM ÉPÍTÉSÉNEK IDŐSZAKÁBAN

A kádermunka a munkásosztály forradalmi pártja számára nagy jelentőségű, mert a párt politikája sikeres megvalósításának személyi feltételeit hivatott megteremteni. A fejlett szocialista társadalom építésének időszakában jelentősége egyre növekszik.

A szocialista fejlődés bármelyik szakaszáról legyen is szó, *a kádermunka a hatalom gyakorlásával szorosan összefüggő kérdés*. Hazánkban munkáshatalom van; a munkásosztály a párt vezetésével gyakorolja a hatalmat. A munkásosztály politikai vezető szerepének, hatalmának érvényesülése nagymértékben a vezetőktől függ.

Különösen fontos, hogy minden vezető tudja: a munkásosztály, a társadalom érdekeinek képviselőjében került a hatalmi posztra. Nem tévesztheti össze a munkásosztály hatalmát saját hatalmával, a nép, a szocializmus érdekeit saját érdekeivel. Ezzel összefüggésben hangsúlyozta Kádár János elvtárs a XI. kongresszusi zárszavában: „A kongresszus joggal állapíthatja meg, hogy a Magyar Népköztársaságban érvényesül a munkásosztály hatalma, amely az egész nép érdekeit kifejezi. Ehhez hozzá szeretném tenni, hogy a munkásosztály hatalmát szó szerint kell érteni. Ez a hatalom, amely Magyarországon egész népünk életét irányítja, a munkásosztály hatalma. Természetesen a hatalom érvényesítéséhez, mindennapi gyakorlásához hatalmi posztok is kellenek. Nálunk e posztok jelentős részét munkások töltik be, de a hatalom nem személy szerint az övék, hanem a munkásosztályé. Ők csak megbízást kapnak arra, hogy a munkásosztály hatalmát biztosítsák, védjék és érvényesítsék. Ez nem személyes hatalmuk, hanem szolgálat.”

A céltudatos, a megfelelő vezető állományt biztosító kádermunka ezért a munkáshatalom érvényesítésének, gyakorlásának nagyon fontos eszköze.

Felfogásunk szerint a párt vezető szerepe akkor érvényesül, ha politikája megvalósul. A párt politikájának megvalósításában pedig különösen fontos szerepük van a különböző irányító posztokon dolgozó vezetőknek. A helyes politikai határozatok sorsa döntően attól függ, hogy milyen azoknak a vezetőknek a felkészültsége, hozzáértése, akiknek a végrehajtást meg kell szervez-

niük. *A kádern munka tehát a párt politikája megvalósításának, vezető szerepe érvényesítésének egyik feltétele.*

A párt tömegkapcsolata elsősorban azon múlik, hogy politikája mennyire tükrözi a munkásosztály, s egyre inkább az egész társadalom érdekeit, s azt milyen következetességgel valósítja meg. De a kapcsolat fejlesztésében emellett nagy szerepük van a vezetőknek; munkájuk, magatartásuk befolyásolja a párt és a tömegek viszonyát. A dolgozók előtt a munkáshatalmat — függetlenül attól, hogy esetleg pártonkívüliek — a tevékenységüket irányító vezetők képviselik; munkájukon, magatartásukon keresztül ítélik meg a pártot, sőt, nemegyszer a szocialista társadalmi rendszert is. A vezetők eredményes tevékenységükkel erősítik a párt és a tömegek kapcsolatát, de rossz munkamódszerükkel vagy magatartásukkal árthatnak is a párt tömegkapcsolatának. *Ezért a kádern munka a párt és a tömegek közötti viszony alakulása szempontjából is nagy jelentőségű.*

Társadalmi életünkben mélyreható demokratizálódási folyamat ment végbe, amely a fejlett szocialista társadalom építésének szakaszában tovább fejlődik. A szocialista demokrácia fejlődése megnövelte és bővítette a helyi szervek hatáskörét, önállóságát. Nyilvánvaló, hogy *nem mindegy: kik állnak a megnövekedett önállóságú vezetői posztokon, és hogyan élnek az önállósággal.* Olyan személyeket kell állítani ezekre a posztokra, akik képesek szocialista törekvéseink következetes megvalósítására, képesek jól élni a megnövekedett önállósággal.

A kádern munka nem elvont, mindentől elkülönült tevékenység, hanem életünk, munkánk konkrét területeihez kapcsolódik. Nyilvánvaló, hogy a kádern munka javítása, fejlesztése nem öncélú dolog, hanem az előttünk álló társadalmi, politikai, gazdasági, kulturális feladatok eredményes megvalósításának eszköze.

Egyre nyilvánvalóbbá válik, hogy a fejlett szocialista társadalom építésének időszakában előrehaladásunknak különösen fontos elemei a személyi, emberi — köztük a vezetői — tényezők. *A legfőbb tartalékunk a további fejlődés szempontjából az emberi tényezőkben van.*

A kádern munka napjainkban az egész társadalom fejlődését befolyásoló tényezővé vált. Pártunk XI. kongresszusa — a párt vezető szerepének erősítésével összefüggésben — felhívta a figyelmet a tudatos, tervszerű kádern munka egyre növekvő fontosságára: „*A párt vezető szerepének erősítése, politikájának helyes megvalósítása szükségessé teszi a kádern munka elveinek hatékonyabb, színvonalasabb és következetesebb érvényesítését.*” A párt vezető szerepe érvényesítésének, politikája következetes

megvalósításának döntő feltétele, hogy az irányító posztokon a munkáshatalom, a szocializmus építése követelményeinek minden vonatkozásban megfelelő vezetők dolgozzanak. Népünk a párt vezetésével csak akkor valósíthatja meg a fejlett szocialista társadalmat, ha olyan vezető gárdával rendelkezik, amely sikeresen tudja irányítani az előttünk álló politikai, gazdasági és kulturális feladatok végrehajtását. A pártalapszervezetek kádermunkája is ezeknek a céloknak a gyakorlati megvalósítását hivatott elősegíteni.

II.

A PÁRTALAPSZERVEZETEK KÁDERMUNKÁJÁNAK FŐ TERÜLETEI

A pártalapszervezetekben a kádermunkának négy fő területe van:

1. az alapszervezet keretei között folyó kádermunka;
2. a tömegszervezetek alapszervezeteiben folyó kádermunka segítése;
3. az alapszervezetek működési területén a személyzeti munka ellenőrzése és segítése;
4. a pártalapszervezetek véleményezési jogának gyakorlása.

1. A PÁRTALAPSZERVEZETEK KERETEI KÖZÖTT FOLYÓ KÁDERMUNKA

A szervezeti szabályzatnak és a vonatkozó határozatoknak megfelelően az alapszervezeti taggyűlések:

- döntenek saját tisztségviselőik ügyében; megválasztják a pártvezetőséget és a párttitkárt;
- megerősítik tisztségükben a pártcsoporthizalmiakat;
- első fokon állást foglalnak a pártiskolára javasoltak ügyében;
- döntenek a munkásörségbe való ajánlásról;
- meghatározzák, hogy a párttagok közül kiket ajánlanak megválasztani a helyi tömegszervezeti és tömegmozgalmi tisztségekbe, illetve a pártonkívüliek közül kiknek a megválasztását támogatják.

Az alapszervezeti vezetőségek:

- véleményezik a jogkörükbe tartozó gazdasági vezetőket;
- véleményt mondanak a felsőbb pártszervek hatáskörébe tartozó vezetőkről, ha azt indokoltnak tartják, vagy ha az illetékes szervek igénylik;
- illetékes szervek, vezetők kérésére információt adnak a területükön dolgozó vagy korábban ott dolgozott vezetők tevékenységéről.

Már a feladatkörök felsorolása is mutatja, hogy az alapszervezeteknek sok lehetőségük és nagy felelősségük van a párt káderpolitikájának érvényesítésében, az eredményes kádermunkában.

A Központi Bizottság 1973 novemberi, a párt káderpolitikájáról, a káder- és személyzeti munka helyzetéről, valamint főbb feladatairól szóló határozata előírja, hogy a szocialista demokrácia fejlődéséből eredően — a szubjektívizmus háttérbe szorítása, a káderpolitikai elvek hatékonyabb érvényesítése érdekében — erősíteni kell a kádermunka demokratikus vonásait. Ennek a törekvésnek érvényesülnie kell az alapszervezetek kádermunkájában is.

A kádermunkában — ugyanúgy, mint a pártmunka más területein is — erősíteni szükséges a párt egész tevékenységének alapját képező demokratikus centralizmust, a választott testületek szerepét.

A kollektivitás fokozottabb érvényesítésének alapja, hogy ne egyedül a titkár döntsön, hanem a választott testület: a pártvezetőség foglaljon állást az alapszervezet jogkörébe tartozó káderkérdésekben. Természetesen ez önmagában még nem biztosíthatja, hogy az adott személyi ügyben kialakított álláspont mindenben megalapozott lehessen. Olyan feltételeket kell teremteni, hogy a vezetőségi tagok sokoldalú ismeretek birtokában dönthessenek. Az a helyes gyakorlat, ha a személyi javaslat előkészítésekor, illetve annak megtárgyalása előtt széles körben megkérdezik és mérlegelik a párttagság, az illető beosztottainak a véleményét. A megalapozott és körültekintő állásfoglalást szolgálja az is, hogy személyi kérdésekben általában csak írásos javaslatok alapján lehet dönteni.

A személyi javaslatok alapos előkészítése mellett nagyon fontos az is, hogy a kollektív testület tagjai ismerjék az adott beosztás követelményeit. A felelősségteljes állásfoglalást ugyanis gyakran nemcsak az nehezíti, hogy nem ismerik kellőképpen a javaslatba hozott személyt, hanem az is, hogy nincsenek tisztában az adott funkcióval járó követelményekkel. Indokolt tehát

megismertetni a vezetőséggel, hogy milyen képességekkel, felkészültséggel és emberi tulajdonságokkal kell rendelkeznie annak, akit a funkció betöltésére számba vesznek.

A kollektivitás a kádermunkában nem zárja ki, ellenkezőleg, feltételezi a személyi felelősség következetes érvényesítését. Ez mindenekelőtt abban jut kifejezésre, hogy a javaslattevő felelős a kollektív testület előtt a széles körű vélemény összegyűjtéséért és körültekintő mérlegeléséért, a javasolt személy alkalmasságáért, ezt követően a született határozat pontos és körültekintő végrehajtásáért.

A kádermunka demokratikus vonásainak erősítése — a választott testületek szerepének növelése mellett — feltételezi a szélesebb körű véleménykérést a személyi kérdések értékeléséhez és eldöntéséhez, a javaslatok előkészítéséhez. A kádermunka olyan rendszerét és módszerét kell kialakítani, hogy a személyi kérdések megítélése, a javaslatok ne szűk körben alakuljanak ki. Biztosítani kell, hogy a dolgozóknak nagyobb beleszólása legyen a vezetőikről kialakítandó értékelésbe. A vezetőség elé kerülő értékelés, minősítés, javaslat ne egy-két ember, hanem szélesebb kör véleményét vegye figyelembe, és ebben kapjon helyet a munkatársak, beosztottak véleménye is. Ez minden bizonnyal lehetetlenné teszi a nem pontos egyéni vélemények érvényesülését, megalapozottabbá teszi a személyi kérdésekben született döntéseket.

A pártvezetőség feladata gondoskodni arról, hogy az alapszervezet tagsága megfelelő időben és kielégítő tájékoztatást kapjon az adott terület vezetését érintő személyi változásokról, és azok indokairól. Ezzel elejét lehet venni az ilyenkor előforduló egészségtelen fecsegéseknek. Az a helyes eljárás, ha a vezetőség sokoldalúan és tényszerűen megindokolja a szükségessé vált személyi cseréket, s olyan közvéleményt alakít ki, amely megértéssel fogadja a vezetői állomány szükség szerinti felfrissítését, a meghozott személyi döntést.

a) A tisztségviselők kiválasztása

A vezetőségi tagokon, a pártcsoportbizalmiakon nagyon sok múlik a párt politikájának végrehajtásában. A tisztségviselők kiválasztásánál — amely fontos politikai feladat — két alapvető tényezőt kell figyelembe venni:

1. minden pártszervezet tagságának szuverén joga megválasztani saját vezetőit azok közül, akiket erre a legalkalmasabbnak tart,

2. a káderpolitikai elvek érvényesítése a pártszervezetek belső kádermunkájában is kötelező.

Az alapszervezeti vezetőség, a választás előkészítésével megbízott személyek feladata, hogy a tisztségviselők kiválasztásánál érvényre juttassák a párt káderpolitikai elveit, elősegítsék, hogy a különböző tisztségekbe olyan párttagok kerüljenek, akik ismerik és értik a párt politikáját, eredményesen tudják képviselni és végrehajtani, akik kellő politikai felkészültséggel és érettséggel rendelkeznek a rájuk bízott feladatok ellátásához.

Figyelembe kell venni azt is, hogy a tehetséges fiatal emberek sokszor ezzel indulnak el a vezetővé válás útján. A párt-csoportbizalmiként, az alapszervezeti vezetőség tagjaként végzett munka teszi lehetővé fejlődésüket, képességeik kibontakozását. Ezért az alapszervezeti tisztségviselők kiválasztását úgy kell felfogni, és végezni, mint a vezetői utánpótlás nevelésének, előkészítésének fontos eszközét.

A különböző választott tisztségekbe olyan párttagokra van szükség, akik ismerik és át tudják tekinteni üzemük, intézményük munkáját. A pártszervezet politikai, irányító, ellenőrző szerepe csak ez esetben érvényesülhet hatékonyan.

Gondot kell fordítani arra, hogy a pártvezetőség, a pártbizalmiak összetétele tükrözze az alapszervezet tagságának az összetételét, feleljen meg az adott vállalat, intézmény jellegének. Fontos ez a párttagság különböző rétegeivel való kapcsolat szempontjából; ezáltal erősebbé válhat a közvetlen politikai befolyás az egyes rétegekre. A vezetőség így szerezhethet megbízható ismereteket az egyes csoportok helyzetéről, véleményéről, politikai magatartásáról. Mindez előfeltétele annak, hogy a tisztségviselők eredményesen tevékenykedjenek.

A közvetlenül a termelés területén működő alapszervezetekben fontos politikai követelmény, hogy a tisztségviselők között megfelelő számban kapjanak helyet olyan fizikai munkások, akik általános és politikai műveltségüknél, a munkatársaik körében kivívott tekintélyüknél fogva minden vonatkozásban alkalmasak a számításba vett pártmegbízatás ellátására.

A pártalapszervezetek kádermunkájában törekedni kell arra is, hogy a fiatalok és a nők közül minél több arra alkalmas párttag kerüljön a különböző tisztségekbe. Nem formális, statisztikát javító megoldásokra van szükség. A párttagság között nagy számmal találhatók olyan fiatalok, nők, akik a választott tisztséggel járó valamennyi követelménynek megfelelnek.

b) A pártalapszervezetek kádernevelő munkája

A kádernevelő munka rendkívül sokrétű, bonyolult feladat. Magában foglalja a káderekkel való rendszeres foglalkozást és törődést, környezetükben az őszinte, kritikai szellem érvényesülését, munkájuk rendszeres értékelését, a politikai, szakmai képzésükről és továbbképzésükről való gondoskodást, az utánpótlás kiválasztását, nevelését.

A folyamatosan végzett, jól átgondolt káderneveléshez az alapszervezetekben kedvezőek a feltételek. Rendszeres, napi kapcsolatuk van a területükön tevékenykedő vezetőkkel és beosztottakkal. Szemük előtt dolgoznak és élnek az emberek, ahol munkájukat, magatartásukat a legközvetlenebbül lehet érzékelni, megítélni és fejleszteni.

Az emberekbe vetett hit és a fejlődésük iránti bizalom igényli a káderek állandó, folyamatos nevelését és képzését. Ezért szükséges, hogy a káderek nevelését célzó tudatos törekvés állandó és szerves része legyen a pártszervezet munkájának és a vezetői tevékenységnek.

Az eredményes kádernevelő munka elengedhetetlen alapfeltétele, hogy jól ismerjék a területükön dolgozó vezetőket, munkájukat, erőnyeiket és hibáikat. Hosszabb távon is kísérik figyelemmel tevékenységüket, magatartásukat. Álljanak melléjük, bátorítsák őket, segítsék munkájukat, fejlődésüket, pozitív törekvéseiket. Ha kell, védjék meg őket az alaptalan támadásokkal szemben. Ugyanakkor idejében figyeljenek fel a munkájukban, magatartásukban mutatkozó esetleges hibákra, torzulásokra. Ne engedjék azokat elhatalmasodni. A felettes irányító pártszervek hatáskörébe tartozó vezetők esetében jelezzék az észlelt problémákat, kezdeményezzék azok megoldását.

A hatékony kádernevelés érdekében a pártalapszervezetek fordítsanak nagy gondot a vezetőkkel való rendszeres egyéni foglalkozásra. Ennek legjobban bevált módszere a mindennapi munkakapcsolatok során kialakuló közvetlen, őszinte eszmecsere, de kedvező alkalmat nyújtanak a nevelőmunkához a párt- és társadalmi szervek különböző rendezvényei is.

A kádernevelés fontos eleme a vezetők tevékenységének értékelése, a jól végzett munka elismerése, a rossz vagy hanyag munka bírálata, súlyosabb esetben a felelősségre vonás. A tevékenység értékelése nem lehet kampány, és nem korlátozható egyes eseményekre.

A rendszeres értékelés segítséget és megfelelő ösztönzést nyújt a vezetőknek az eredményesebb munkához. Ezért minden

vezetőnek kötelessége beosztottjai tevékenységét rendszeresen értékelni. A munka értékelésének különböző módszerei között kiemelkedő szerepe van a minősítésnek, a kitüntetéseknek, a jutalomnak és a dicséretnek, szükség esetén az elmarasztalásnak. (A minősítés tartalmi és eljárásbeni kérdéseivel a közelmúltban megjelent útmutató részletesen foglalkozik.) A pártszervezetek segítsék elő, hogy területükön a vezetők rendszeresen, valamennyi eszközt felhasználva, a káderpolitika elveit érvényre juttatva végezzék ezt a munkát. Különösen arra kell ügyelni, hogy az embereket mindig tényleges tevékenységük és magatartásuk alapján, tárgyilagosan és őszintén értékeljék. Lépjenek fel az egyoldalú, önkényes, szubjektív megítélés ellen.

A rendszeres nevelőmunka elősegíti, hogy a vezető posztokon dolgozók egyre inkább szocialista típusú vezetőkkel váljanak. Ugyanakkor minden vezetőnek elemi feladata, hogy az irányítás teendőinek ellátása mellett folyamatosan erősítse beosztottaiban és munkatársaiban a szocialista emberre jellemző vonásokat. A kádernevelésben igen fontos a szerepe a *vezetők példamutatásának*. Ha a tettek nem egyeznek a szavakkal, a vezető elveszti hitelét, a munka értékelésének nevelő ereje hatástalanná válik. De legalább ilyen fontos a munkahelyi kollektívában kialakult légkör is. Ez pedig sok tekintetben attól a szellemtől függ, amit a vezető sugároz.

A pártszervezet egyik legfontosabb kötelessége — általában, és a kádernevelés érdekében különösen — az adott munkahelyen az *őszinte kritikai légkör megteremtése*.

Elsősorban a pártszervezet feladata, hogy a jogos és őszinte bírálat elmondására, elfogadására és hasznosítására neveljen. Csak egészséges kritikai légkörben lehet eredményesen dolgozni, a hibákat elkerülni vagy kijavítani. A kádernevelő munka is őszinte kritikai légkörben lehet igazán eredményes.

A pártszervezetek feladata, hogy segítsék az olyan légkör kialakulását, amelyben a beosztottak bátran, hátrányos következmények nélkül tehetik szavá a hibákat és a visszasságokat. A pártszervezet ne tűrje meg — a vezetők érdekében sem —, hogy elfojtsák vagy megtorolják a bírálatot. Személyre való tekintet nélkül fel kell lépni a bírálat elfojtója ellen, és mindenkit meg kell védeni, aki megalapozottan, őszintén és a javítás szándékával bírál. Előfordul azonban, hogy a bírálót nem a jó szándék, hanem az intrika, a vezető megrágalmazása vezérli. Természetesen fel kell lépni az alaptalan bírálattal, a rágalmazással, az intrikával szemben is.

Helyes méginkább érvényt szerezni annak az elvnek, hogy a vezetők munkájának ellenőrzése és bírálata nemcsak a felsőbb szervek feladata, hanem a helyi pártszervezeté, az adott munkahelyi kollektíváé is. Amennyiben az adott vezető a többszöri bírálat, segítség és megállapodás ellenére sem javítja ki hibáit, célszerű megvizsgálni, alkalmas-e beosztásának ellátására. A kommunistáktól, a vezetőktől igényelni kell, hogy hibák, mulasztások esetében nyíltan, nagyobb elvi-politikai bátorsággal lépjenek fel, erőteljesebben alkalmazzák a bírálatot, mint a kádernevelés egyik legfontosabb eszközét.

A kádernevelő munkában jelentős szerepe van a vezetők tervszerű képzésének és továbbképzésének. Ezért a pártalapszervezetek feladatainak sorában jelentős helyet foglal el a figyelmes törődés a képzéssel és a továbbképzéssel. Ennek egyik formája a tanulásra való ösztönzés, a képzés és a továbbképzés iránti igény felkeltése, annak tudatosítása a vezetők körében, hogy az eredményes munka elengedhetetlen feltétele a rendszeres tanulás, a lépéstartás a tudomány fejlődésével és az élet követelményeivel. Nem elég azonban csak az érdeklődés felkeltése. Az alapszervezetek ahhoz is nyújtsanak segítséget, hogy a vezetők, munkakörük és saját fejlődésük igényeit és lehetőségeit is szem előtt tartva, célszerűen válasszák meg továbbképzésük formáit. Ezt követően elő kell segíteni beiskolázásukat, majd figyelemmel kell kísérni tanulásukat, segíteni kell őket a nehézségek leküzdésében.

A vezetők tanulásánál a pártvezetőségek ügyeljenek: a politikai és a szakmai képzés összhangjára, segítsék elő, hogy a vezetők egyaránt rendelkezzenek a beosztásuknak megfelelő politikai és szakmai ismeretekkel, igényeljék a tanultak hasznosítását. Vegyék figyelembe az adott területre érvényes politikai és szakmai képesítési előírásokat és ellenőrizték azok betartását. A továbbképzésnek mindig azt az oldalát segítsék erőteljesebben, amelyben az adott vezetőknél nagyobb a lemaradás. A pártalapszervezetek — helyzetükből adódóan — a politikai, ideológiai képzéssel és továbbképzéssel konkrétabban tudnak foglalkozni. Saját hatáskörükben és a felsőbb pártszervek útján nyújtsanak közvetlen segítséget a vezetők politikai, ideológiai oktatásának megszervezéséhez és lebonyolításához. Helyes, ha a vezetőket bevonják a különböző pártoktatási formákba, másrészt arra ösztönzik őket, hogy önállóan, egyéni tanulás keretében bővítsék politikai ismereteiket.

A szakképzéssel kapcsolatos elgondolások kialakítása, a feltételek biztosítása, megszervezése elsősorban az illetékes állami,

gazdasági vezetők kötelessége. Az alapszervezeti vezetőségek feladata az, hogy ösztönözzenek az emberek szakismeretét fejlesztő helyi lehetőségek megteremtésére és hasznosítására (mint pl. különböző szakmai továbbképző tanfolyamok, előadássorozatok szervezése; szakmai egyesületekben, tudományos körök munkájában való részvétel, tapasztalatcserék és tanulmányok megszervezése).

A képzés—továbbképzés tervezésénél a felkészültség, az adott funkcióval szemben támasztott követelmény mellett szükséges számba venni az egyén perspektíváját is. A pártszervek — az egyének adottságait, igényeit, s a helyi lehetőségeket is figyelembe véve — biztosítsanak nagyobb szerepet a továbbképzés különböző formáinak, és segítsék elő a továbbtanulás feltételeinek megteremtését. Helyes, ha a pártalapszervezetek évenként egyszer megvizsgálják, vezetőségi ülésen megtárgyalják, hogy területükön a vezetők hol, milyen eredménnyel tanulnak, s ha felméri, hogy az új oktatási évben ki, hol kezd meg a továbbképzést.

c) *A káderutánpótlás*

A Központi Bizottság 1973. november 28-i határozatában az egyik legfontosabb feladatként a *káderutánpótlás* tervszerűbbé és szervezettebbé tételét jelölte meg. A XI. kongresszus határozata is kiemeli, hogy a vezetőknek kötelességük gondoskodni a saját utánpótlásuk neveléséről. A pártalapszervezeteknek is nagyobb gondot kell fordítaniuk területükön a káderutánpótlás körének bővítésére, az állami, gazdasági vezetők ilyen irányú tevékenységének serkentésére és segítésére.

A pártalapszervezetek igen sokat tehetnek az utánpótlás-nevelés érdekében. Az alapszervezetek a káderbázis természetes alapegységeinek tekinthetők. Az emberekben jelentkező minden olyan hajlam, készség és képesség, amely a vezetővé fejlődés feltétele, először az alapszervezet hatókörében tűnik fel. Ezért az ott dolgozó kommunista vezetőkön múlik, hogy felfigyelnek-e a területükön jelentkező tehetségekre. Az alapszervezetek kiemelkedő fontosságú feladata, hogy ébren tartsák a felelősségtudatot, kezdeményezzék a szervezett munkát, segítsék és ellenőrizzék az előkészítést.

Fedezzék fel, válasszák ki a jól dolgozók köréből azokat, akikből céltudatos munkával vezetők nevelhetők. Az alapszervezetek számára nagy politikai fontosságú kérdés a vezetői utánpótlás forrásainak helyes megválasztása. A párt a vezetői utánpótlás legfontosabb forrásának ma már az egyetemet és

főiskolát végzett, rendszerünk által nevelt fiatalokat tartja. A vezetővé válás folyamata azonban helyesen úgy képzelhető el, hogy a friss diplomás elkezd a szakmájában dolgozni, megismeri azt, gyakorlati tapasztalatokat szerez, tanúbizonyságot tesz képességeiről — aztán elindul a vezetővé válás útján. A türelmetlenség, a fokozatok átugrása ebben az esetben csak árt az ügynek és az egyén fejlődésének is.

A vezetővé válás utánpótlási bázisa nem kizárólag az értelmiség. Társadalmunk osztálytartalma, politikai érdekeink, szocialista rendszerünk demokratizmusa megköveteli, hogy a változó körülmények között is biztosítsuk a társadalmi struktúra nyitottságát és rugalmasságát, a munkások és parasztok vezetővé válását. A társadalmi felemelkedés lehetősége — a vezetővé válás útján is — a szocializmus lényegéhez tartozik. Politikai érdekeink azt diktálják, hogy a vezetői, alkalmazotti réteg ne „csontosodjon meg”, hanem állandóan frissüljön fel az anyagi termelés szférájából: a munkások, a termelőszövetkezeti parasztok legjobbjai kerüljenek be a társadalmi, politikai, gazdasági, kulturális élet vezetésébe. Ezért a vezetői utánpótlás alapvető forrása mellett céltudatosan elő kell segíteni a munkában és a társadalmi életben kitűnt, szervező-vezetőképességgel rendelkező tehetséges fizikai munkások, termelőszövetkezeti parasztok vezetővé válását. Alapvető követelmény, hogy a ma vezetővé váló munkás és paraszt magas szinten tudja betölteni a társadalom irányításában reá bízott feladatokat. Megfelelő igénnyel, tudatossággal és szervezettséggel kell erre előkészíteni.

A vezető posztok betöltésénél jobban számításba kell venni az erre alkalmas nőket. Ez fontos politikai és társadalmi érdek. Le kell küzdeni a fejlődésüket, előléptetésüket gátló előítéleteket és más akadályozó nézeteket. A kinevezéseknél azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni a női kádereket. A vezetésbe történő bevonásuk előkészítése érdekében fokozni kell politikai-szakmai képzésüket, meg kell teremteni az ehhez szükséges feltételeket.

A társadalmi érdek és a vezetés folyamatossága megkívánja a növekvő követelményeknek megfelelő fiatalok nagyobb arányú bevonását a vezetésbe.

A kádermunkában érvényesíteni kell a stabilitás és a tervszerű cserélődés elvét is. A politikai irányvonal stabilitását nem szabad összetévesztetni a vezetés változatlanságával. A vezetés felfrissítése, színvonalának emelése, valamint a megszokottság, a rutin, a maradiság elleni küzdelem megköveteli az ésszerű mértékben, tudatosan szervezett cserélődést. A szükséges stabi-

lítás megőrzése mellett biztosítani kell a változó igényeknek megfelelő cserélődést.

A párt nem híve a vezetők indokolatlan, öncélú cseréjének, mert ez nem használ a szocializmus ügyének és nem segíti elő a vezetők fejlődését sem. A káderállomány stabilitása biztosítja a vezetés folyamatosságát és az irányító munka színvonalának emelését. Egy adott területen csak akkor lehet tartósan eredményeket elérni, ha az ott dolgozó vezetők hosszabb időn át a helyükön maradnak, ha lehetőségük van céljaik, terveik megvalósítására, vezetői tevékenységük fejlesztésére. A vezetők képességei a munka során bontakoznak ki. Ehhez időre, konkrét segítségnyújtásra, a káderek tervszerű nevelésére van szükség. Az indokolatlan és gyakori vezetői cserélődés az ideiglenesség érzését keltené a vezetőkben, sok kárt okozna a társadalomnak, de az érintett egyénnek is. Az utánpótlás nevelése és biztosítása is csak úgy oldható meg, ha a káderek lehetőséget kapnak képességeik bizonyítására, módjuk van a munkaterület alapos megismerésére.

A párt XI. kongresszusa egyértelműen megfogalmazta határozatában: minden vezető addig dolgozzon beosztásában, amíg annak ellátására maradéktalanul alkalmas. A társadalom érdekei megkövetelik, hogy a vezető posztokon — különösen a kulcspozíciókban — csak rátermett, a politikai, szakmai, magatartásbeli követelményeknek egyaránt megfelelő vezetők dolgozzanak. Társadalmunk demokratizmusának abban is ki kell fejeződnie, hogy a vezetők köre folyamatosan felfrissüljön új káderekkel. Az átgondolt és tervszerű kádercserének is megvannak az előnyei: javítja a vezetői állomány összetételét, emeli a vezetés színvonalát, gyarapítja a vezetők tapasztalatait, formálja szemléletüket, új adottságokat tárhat fel bennük. A tervszerű és egészséges kádercserékre tehát politikai szempontból és a munka igényei alapján is szükség van.

A vezetés folyamatosságát és az élet által követelt törvényszerű megújulást csak úgy lehet biztosítani, ha az adott vezető állományban együtt vannak jelen a tapasztalt idősebb, és a felnövekvő új, fiatal káderek. Az idősebbek tapasztaltsága és megfontoltsága, a fiatalok dinamizmusa és új iránti fogékonysága így ötvöződhetnek hasznos erővé. A fiatalok vezetővé nevelése érdekében következetesebben kell fellépni az előítéletek, a pozícióféltésből eredő hátrányos megkülönböztetések ellen.

Az utánpótlásra alkalmas káderek „kiszemelése” és számbavétele csak az első lépés a vezetővé válás útján. Ezt követni kell annak, hogy az alapszervezetek, az állami és gazdasági vezetők

biztosítják a rendszeres politikai és szakmai továbbképzésüket, céltudatos, tervszerű munkával vezetővé nevelik őket. Fokozatosan lássák el őket egyre jelentősebb megbízatásokkal. Közben a feladatok végrehajtásának rendszeres ellenőrzésével, hibáik és fogyatékságaiak bírálatával, jó tulajdonságaik erősítésével segítsék fejlődésüket. Amikor a feltételek megteremtődtek, az alapszervezetek vezetőségei bátrabban javasolják őket a felkészültségüknek megfelelő vezető posztok betöltésére.

2. A TÖMEGSZERVEZETEK, TÖMEGMOZGALMAK KÁDERMUNKÁJÁNAK SEGÍTÉSE

A pártalapszervezetek feladatai között jelentős helyet foglal el a területükön működő tömegszervezetek alapszervezeteiben folyó kádermunka segítése és befolyásolása, hogy a személyi kérdések eldöntésében a párt káderpolitikájának elvei érvényesüljenek.

Ezt a munkát azonban a tömegszervezetek és tömegmozgalmak sajátosságait figyelembe véve kell végezni. Tekintettel kell lenni például arra, hogy a tömegszervezetek tagságát a politikai érettség különböző szintjein álló, főleg pártonkívüli tömegek alkotják. A tömegszervezetek nemcsak a tömegek nevelésének és a feladatok végrehajtásába való bevonásának eszközei, hanem tagságuk érdekeinek képviselői is. A tömegszervezeteknek szervezeti önállóságuk van, szervezeti életüket, működésüket alapszabályok rögzítik. Ennek megfelelően maguk választják meg vezető testületeiket, tisztségviselőiket.

A pártszervezetek a tömegszervezeti kádermunka segítségét a szervezeti önállóság messzemenő tiszteletben tartásával, eszmei, politikai eszközökkel biztosíthatják. A szervezeti önállóság azt jelenti, hogy a pártszervezetek a tömegszervezetek kádermunkájára nem hoznak kötelező határozatokat, hanem elvi, politikai állásfoglalásaikkal, útmutatásaikkal nyújtanak segítséget számukra.

A tömegszervezeti kádermunka segítségének eredményes módja, ha a pártszervezetek a tömegszervezeti tevékenységhez értő, azt szívesen végző, az adott szervezetben tekintéllyel és jó tömegkapcsolatokkal rendelkező párttagokat javasolnak a vezető tisztségekbe.

A tömegszervezeti tisztségviselőket is a politikai és a szakmai alkalmasság, valamint a vezetői készség hármas követelményét érvényre juttatva kell kiválasztani. Természetesen a köve-

telményeket a tömegszervezet sajátosságaihoz és a kérdéses funkció konkrét igényeihez igazodva kell alkalmazni. Olyan embereket kell tömegszervezeti tisztségviselőnek javasolni, akik felkészültségüknél és egyéniségüknél fogva alkalmasak rá, hogy ott eredményes munkát végezzenek. Ehhez egyebek mellett arra van szükség, hogy: ismerjék és értsék a párt politikáját, azt tudják jól képviselni és el is fogadtatni; ismerjék és szeressék az érintett tömegszervezetben folyó munkát; rendelkezzenek tömegbefolyással, élvezzék a tömegszervezeti tagság bizalmát; legyenek képesek az embereket megnyerni, s őket a feladatok megoldására felsorakoztatni.

A pártalapszervezetek a tömegszervezeti vezetőségválasztások előkészítésekor (a jelölőbizottságok munkájának megkezdése előtt) taggyűlésen vagy vezetőségi ülésen döntenek el, hogy tagjaik közül kiket ajánlanak megválasztani a hatáskörükben működő tömegszervezet, vagy -mozgalom vezető tisztségeibe. Helyes, ha a párttaggyűlés abban is állást foglal, hogy a tömegszervezeti vezetőség megválasztásakor a pártönkíüliek közül kiknek a megválasztását támogatják. Az egységes álláspont kialakítása után a párttagok kötelessége, hogy a tömegszervezeti választásokon ezt képviseljék, személyes állásfoglalásukkal és meggyőzéssel is segítsék a pártszervezet álláspontjának érvényre juttatását. Erre annál is inkább szükség van, mert a párttaggyűlés döntése, a pártvezetőség véleménye — mind a párttag, mind a pártönkíüli vezető megválasztására vonatkozóan — csak ajánlás az illető tömegszervezet számára: a döntés a szervezet tagságának, taggyűlésének kizárólagos joga.

A pártalapszervezetek vegyék figyelembe, hogy a különböző tömegszervezeti tisztségek ellátása sok gonddal járó, nehéz megbízatást jelent. Ezért indokolt e tisztségviselők tevékenységét teljes értékű pártmunkának elismerni és őket rendszeres támogatásban részesíteni. Szükséges, hogy a pártalapszervezetek és a tömegszervezetek vezetői személyesen is legyenek kapcsolatban, kölcsönösen tájékoztassák egymást a kádermunka kérdéseiről. A pártalapszervezetek gondoskodjanak a tömegszervezeti tisztségviselők rendszeres politikai informálásáról, vonják be őket a helyi politikai döntések előkészítésébe.

A tömegszervezeti kádermunka segítésének hatásos módja az is, ha a pártalapszervezet vezetőségi ülésein vagy a taggyűlésen beszámoltatják az ott dolgozó kommunista vezetőket. A beszámoltatás legyen lényegretörő, arra irányuljon, hogyan szereznek érvényt területükön az illető kommunisták a párt káderpolitikájának, mit tesznek következetes végrehajtása érdekében.

A kádern munkával kapcsolatos fogyatékok megszüntetésére a kommunista vezetőket a pártvezetőség vagy a taggyűlés határozatilag kötelezheti.

3. A PÁRTALAPSZERVEZETEK ÉS AZ ÁLLAMI, SZÖVETKEZETI SZEMÉLYZETI MUNKA

a) *A pártszervezetek és az állami, gazdasági vezetők kölcsönös felelőssége*

Az állami szervezetekben, gazdasági egységekben és intézményekben, mindenütt, ahol személyzeti munkát végeznek, a pártalapszervezetek feladata ennek ellenőrzése és segítése. Biztosítaniuk kell, hogy a személyzeti munkában a párt káderpolitikai elvei csorbitatlanul érvényesüljenek. Ezt az alapvető feladatot csak úgy teljesíthetik, ha a pártalapszervezetek ismerik az állami személyzeti munka céljait és feladatait.

A személyzeti munka teendőit — az erre hivatott állami szervek — rendeletekben, jogszabályokban, utasításokban rögzítik és a gyakorlati tevékenységet erre alapozzák. Fontos tehát, hogy a vezetőségek — az ide vonatkozó párthatározatok mellett — ismerjék a személyzeti munkáról szóló állami rendeleteket, utasításokat is, számon kérjék azok következetes betartását, végrehajtását, és így valósítsák meg területükön a személyzeti munka politikai ellenőrzését, segítségét.

A párt kádern munkája és az állami személyzeti munka lényegét, fő vonásait tekintve sok azonosságot, hasonlóságot mutat, de a szervezeti formák és módszerek egymástól eltérnek.

A párt káderpolitikájának megfelelő személyzeti munka kialakításáért és megvalósításáért a párt-, valamint az állami szervek és vezetők egyaránt felelősek, de felelősségük tartalma különböző. Általánosságban azt lehet mondani, hogy a pártszervezetek a hatókörükben folyó személyzeti munka pártirányításáért, politikai ellenőrzéséért felelősek, vagyis politikai értelemben felelősek a személyzeti munkáért. A személyzeti munkában az intézkedési, döntési jog az állami, gazdasági vezetőket illeti meg, jogszabályilag személyesen felelősek intézkedéseikért, az irányításuk alá tartozó területen folyó személyzeti munkáért.

A pártszervezetek és az állami-gazdasági vezetők felelősségét bizonyos munkamegosztási szempontból — feltételesen és a teljesség igénye nélkül — a következőképpen lehet differenciálni:

Az állami, gazdasági vezetők felelősek területükön:

- a párt kádernpolitikájának következetes érvényesítéséért; a személyzeti munkáról szóló kormányrendeletek, utasítások következetes végrehajtásáért, a jogszabályok pontos betartásáért;
- személyi ügyekben hozott döntéseik helyességéért, elvszerűségéért;
- a személyzeti munkában a demokratikus elvek és módszerek érvényesítéséért, alkalmazásáért;
- a véleményezési listán szereplő vezetők ügyében döntés előtt a vezetőség véleményének kikéréséért és annak figyelembevételéért;
- a beosztott vezetők tárgyilagos minősítéséért;
- az irányításuk alá tartozó vezetők neveléséért, a káderekpzés és továbbképzés, valamint az utánpótlás biztosításáért;
- a személyzeti apparátus közvetlen irányításáért és tevékenységének segítéseért;
- a felügyeletük alá tartozó termelési egységek, intézmények személyzeti munkájának rendszeres ellenőrzéséért.

A pártalapszervezetek felelősek:

- a párt kádernpolitikájának ismertetéséért, az egységes értelmezés biztosításáért;
- a kádernpolitika végrehajtásának segítéseért, ellenőrzéséért; a hibák, torzítások elleni fellépésért, ezek jelzéséért a felsőbb pártszervekhez;
- a véleményezési jogkörbe tartozó vezetők (és utánpótlásuk) neveléséért, képzéséért;
- az állami személyzeti munka fejlesztésére vonatkozó javaslatok eljuttatásáért a felsőbb pártszervekhez;
- az állami, gazdasági vezetőknek a személyzeti munkával kapcsolatos rendszeres beszámoltatásáért; az eredményes munka elismeréséért, mulasztás esetén a párttag vezetők felelősségre vonásáért; pártönkivüli vezetők esetében a felettes szervnél a felelősségre vonás kezdeményezéséért.

A személyzeti munkában szükség van a felelősség ilyen természetű elhatárolására, ez azonban nem jelenthet merev kettéválasztást. A pártalapszervezetek az állami, gazdasági vezetőknek nem ellenpólusai, hanem segítők, támogatói és egyben a végrehajtás ellenőrzői is. A pártirányítást úgy kell érvényesíteni, hogy fokozza az állami, gazdasági vezetők önállóságát a személyzeti munkában és ne csökkentse felelősségüket.

b) *A személyzeti munka pártellenőrzésének feladatai*
A személyzeti apparátus munkájának segítése

A pártalapszervezetek számára az állami személyzeti munkával való foglalkozás, annak ellenőrzése a szervezeti szabályzatban előírt kötelesség. Az állami, gazdasági vezetők önállóságának, döntési jogkörének növekedésével együtt indokolt fejleszteni a személyzeti munka pártellenőrzését és segítségét is.

A pártellenőrzés eredményes módszerei lehetnek: a vezetők beszámoltatása; a személyzeti munka tapasztalatainak megtárgyalása taggyűlésen; a személyzeti apparátus összetételének és munkájának figyelemmel kísérése.

A pártellenőrzés elsősorban arra terjedjen ki, hogyan érvényesül a személyi döntésekben a párt káderepolitikája, a káderekkel szemben támasztott hármas követelmény; milyen a káderalállomány összetétele, helyzete az adott területen; mennyire képesek ellátni feladataikat a vezetők és a magatartásuk megfelel-e a szocialista erkölcs követelményeinek; mennyire biztosított a káderek nevelése, képzése és a káderutánpótlás; nyílt, őszinte légkör van-e a személyzeti munkában; tevékenységében támaszkodik-e a vezető a személyzeti apparátusra.

Az állami, gazdasági vezetők beszámoltatása során a párt-szervezetek foglalkozzanak a káderepolitika helyi megvalósításának konkrét tendenciáival, a korábbi határozatok végrehajtásával. Kommunista állami, gazdasági vezetők esetében a párt-szervezetek vezetőségei és a taggyűlések határozatokat hoznak: kötelezhetik a vezetőket a káderepolitika hatékonyabb érvényesítésére, a személyzeti munka színvonalának javítására.

Ha a vezető pártonkívüli, közöljék vele észrevételeiket, mondják el, mit várnak tőle a jövőben a munka további javítása érdekében. Ha a feladatokban nem tudnak közös megállapodásra jutni, azt jelezzék a felsőbb állami vagy gazdasági szerv vezetőinek.

A személyzeti munka a vezetői tevékenység szerves része, mindenütt az adott terület vezetője felel a személyzeti munkáért. A személyzeti apparátust közvetlenül az első számú vezető irányítja. Ebből következik, hogy nincs az egyszemélyi felelős vezető irányítása alól kivont, önálló döntési joggal rendelkező személyzeti apparátus. A személyzeti vezető és apparátus azonban nem csupán adminisztratív szerv, hanem az állami, gazdasági vezető érdemi segítője a személyzeti munkában, a személyi ügyek előkészítésében és intézésében, a káderek nevelésében. Feladatuk érdemben segíteni a vezetőket, hogy területükön a

káderpolitikai elvek érvényesüljenek, az állami személyzeti munkáról szóló rendeleteket következetesen végrehajtsák. A pártalapszervezetek vezetőségei hassanak oda, hogy a személyzeti osztályok ne váljanak adminisztratív apparátussá, hanem munkájukat a káderpolitikai elvek gyakorlati megvalósítására összpontosítsák. A személyzeti vezetők joga és kötelessége, hogy ha a végrehajtás során az elvektől bármiben eltérést tapasztalnak, azt tegyék szóvá, jelezzék a pártszerveknek, valamint az irányító állami szerveknek.

A pártalapszervezetek segítsék elő, hogy a személyzeti vezetők vegyenek részt az intézmény, vállalat operatív irányítását szolgáló vezetői megbeszéléseken. Ez növeli, szélesíti ismereteiket a vezetők tevékenységéről és a velük szemben támasztott igényekről.

A személyzeti apparátussal szemben a követelmények a jövőben tovább fokozódnak. Az alapszervezetek nyújtsanak rendszeres segítséget ahhoz, hogy a személyzeti munka mindeütt a politikai tevékenység rangjára emelkedjék, és a személyzeti dolgozók tartalmasan lássák el teendőiket. Szükséges gondoskodni politikai továbbképzésükről, közülük az eddigieknél többet küldjenek pártiskolára. Fejlődésüket rendszeres politikai információkkal is segítsék. Ahol indokolt, ott kádercserékkel is mozgítsák elő a személyzeti apparátus megőrzését. Biztosítsák, hogy a személyzeti munkakörökben nagy mozgalmi és élettapasztalattal, valamint emberismerettel rendelkező, az adott szakmai területet jól ismerő káderek dolgozzanak. Kísérjék figyelemmel, hogy a személyzeti apparátus dolgozói jó munkájuk után megfelelő erkölcsi és anyagi elismerésben részesüljenek.

A pártalapszervezetek ellenőrizzék, hogy a vezető megfelelő munkakörülményeket biztosít-e a személyzeti apparátus számára. Ez feltétele annak, hogy a személyzeti apparátus valóban a vezetés érdemi segítőjévé válhassék a káderpolitikai elvek alkalmazásában.

4. A PÁRTALAPSZERVEZETEK VÉLEMÉNYEZÉSI JOGÁNAK GYAKORLÁSA

A véleményezési jog a következő személyi ügyekre terjed ki:

- kinevezés (megválasztás), előléptetés, áthelyezés, felmentés (visszahívás);
- minősítés, minősítés-kiegészítés;
- politikai és állami iskolára küldés;

- előterjesztés kitüntetésre;
- külföldi tanulmányút, hosszabb időtartamú hivatalos kiküldetés;
- fegyelmi eljárás kezdeményezése.

A pártalapszervezeti vezetőségek véleményezési joggal rendelkeznek működési területük legfontosabb — a felsőbb pártszerv hatáskörébe nem tartozó — vezetőinek személyi ügyeiben. E jogukat a párthatározatokon túl biztosítja az állami személyzeti munkáról szóló 1019/1974. sz. minisztertanácsi határozat is. Az illetékes állami, gazdasági, kulturális szervek vagy vezetők mielőtt döntenének az alapszervezet véleményezési listáján szereplő vezetők személyi ügyeiben, kötelesek kikérni az alapszervezet vezetőségének a véleményét.

Az alapszervezeti vezetőség véleménye — ellentétben az irányító pártszervek döntési jogával — nem kötelező érvényű az illetékes vezető számára.

A Központi Bizottság 1973 novemberi határozata azonban ezt a jogot — megalapozott eltérő vélemény esetén — halasztó hatályúnak, tehát vétőjognak minősítette. Ennek megfelelően az alapszervezeti vezetőség eltérő véleménye esetén az illetékes szerv vagy vezető a tervezett intézkedést nem foganatosíthatja; az ügy végleges eldöntéséért a felsőbb párt- és állami szervekhez kell fordulnia. A véleményezési jog vétőjoggá szélesítése nagyobb felelősséget ró az alapszervezeti vezetőségekre; arra kötelezi őket, hogy a személyi kérdésekben még megfontoltabban, megalapozottabban alakítsák ki és közöljék véleményüket.

A véleményezési jog helyes gyakorlásának előfeltétele annak pontos meghatározása, hogy milyen funkciók tartoznak a pártszervezetek véleményezési jogkörébe. A véleményezési lista összeállítása során körültekintően — a helyi adottságokat és sajátosságokat figyelembe véve kell eljárni. A lista elkészítésekor számolni kell azzal, hogy a véleményezési jog gyakorlása a pártalapszervezetekre fontos kötelezettséget ró. A pártalapszervezetek is felelősek a véleményezési jogkörükbe tartozó vezetők neveléséért, fejlődéséért. Rendszeresen figyelemmel kell kísérniük a tevékenységüket, magatartásukat, segíteni kell őket problémáik megoldásában. Felelősségteljes állásfoglalásuk személyi ügyeikben szükségessé teszi, hogy róluk mindig valóság-hű ismeretekkel rendelkezzenek.

Ebből következően az helyes, ha a véleményezési listákon csak a politikai szempontból fontos helyi funkciók szerepelnek, azok, amelyeket felsőbb pártszerv nem vont a hatáskörébe. Az eltérő adottságok és sajátosságok miatt nem lehet egységesen

meghatározni, hogy milyen és mennyi funkciót helyes a véleményezési listán szerepeltetni. Kerülni kell az olyan túlzásokat, amikor minden vezető funkcióra, sőt a nem vezető beosztások széles körére is kiterjesztik a véleményezési jogkört. Az ilyen törekvés a kötelezettséget illetően nem számol az alapszervezet reális lehetőségeivel és sérti a gazdasági, hivatali, intézményi vezetők önállóságát is.

Általános irányelveként megfogalmazható, hogy lehetőleg az üzemben: igazgató, üzemvezető, főmérnök, főkönyvelő, az osztályvezetők, gyáregységvezetők, üzemvezetők és a brigádvezetők, intézményben: az intézményvezető, vezetőhelyettes, a főosztályvezetők vagy osztályvezetők (illetve a jellegnek megfelelő részlegvezetők), valamint a tömegszervezetek helyi vezetői kerüljenek a véleményezési listára.

A véleményezési listát mindig a gazdasági egység, hivatal, szerv vagy intézmény vezetőinek előzetes meghallgatása után, lehetőleg vele egyetértésben kell elkészíteni. Az elkészült javaslatot egyeztessék az irányítást végző pártszervvel. Az így kialakult véleményezési lista tervezetét megvitatás és állásfoglalás céljából terjesszék a taggyűlés elé. A taggyűlés által elfogadott véleményezési listát jóváhagyás céljából el kell juttatni az irányító pártszervhez (pártvezetőséghez vagy pártbizottsághoz). A véleményezési lista az irányító pártszerv jóváhagyása után lép érvénybe. A lista egy-egy példányát át kell adni az irányító pártszervnek, illetve a gazdasági, hivatali vagy intézményi vezetésnek. A tömegszervezeti funkció véleményezési jogkörbe vételéről is írásban kell értesíteni az irányító tömegszervezeti szervet. Amennyiben az alapszervezet működési területén szervezeti változás történik, szükségessé válik a véleményezési lista módosítása. Ezt évente egyszer célszerű elvégezni. A módosításra a vezetőség alakítja ki a javaslatot, majd azt állásfoglalás végett a taggyűlés elé terjeszti. A módosítás az irányító pártszerv jóváhagyása után lép életbe. A változásról — lehetőleg írásban — értesíteni kell a hatáskörileg illetékes gazdasági, hivatali, intézményi vezetőt vagy az irányítást végző tömegszervezeti szervet.

a) A véleményezési jog gyakorlásával összefüggő általános kérdések

A véleményezési jog csak kollektív testületet illet meg, azt csak a pártalapszervezetek vezetőségei gyakorolhatják. Nem szabad tehát az alapszervezet titkára személyes jogkörének felfogni és úgy érvényesíteni. A vezetőség által elfogadott véle-

ménynek kifejezésre kell juttatnia az alapszervezethez tartozó párttagok, sőt a munkahelyi kollektíva mértékadó, reális értékelését is. A 10 fős aluli pártalapszervezetekben a taggyűlés gyakorolja ezt a jogot.

Rendkívül indokolt esetben, ha nincs idő a kollektív vélemény előzetes kialakítására — a párttitkár véleményt mondhat, de arról utólag minden esetben köteles a pártvezetőséget tájékoztatni és jóváhagyást kérni. Amennyiben a vezetőség utólag nem hagyja jóvá a véleményét, vissza kell vonni a hibás véleményt, s helyette a vezetőség véleményét kell az érintett szervvel vagy személlyel közölni.

A véleményezési jogkör kollektív jellege nem zárja ki, sőt feltételezi a személyi felelősség érvényesülését. A vonatkozó párthatározatok betartásáért, a jogkör teljes gyakorlásáért, a kötelezettségek teljesítéséért a pártszervezetek titkárai a felelősök. A titkár feladata a vezetőségi ülés előtt megismerni a napi-rendre kerülő személyi ügyet, tanulmányozni az előterjesztést, indokolt esetben az illető személyi anyagát is.

A titkár azért is felelős, hogy a vezetőségi ülésre gondosan előkészített, a szükséges információkat tartalmazó, tárgyilagos személyi előterjesztések kerüljenek. Ha az előterjesztés nem felel meg a követelményeknek, nem alkalmas arra, hogy annak alapján a vezetőség véleményt alkosson, a titkár kérje kiegészítését az illetékes vezetőtől.

A személyi ügy tárgyalására a döntésre jogosult állami, gazdasági, tömegszervezeti szerv vezetőjét vagy annak képviselőjét is célszerű meghívni. A személyi kérdés előterjesztője a párttitkár vagy a döntésre jogosult gazdasági, hivatali, intézményi vezető legyen. A vitát a pártalapszervezet titkára irányítja és egyben javaslatot tesz a vezetőség véleményének kialakítására. Szavazás után az elfogadott véleményt az emlékeztetőben rögzíteni kell. Ha a vezetőségi ülésen a döntésre jogosult vezető vagy annak képviselője nem vett részt, a titkár a vezetőség véleményét írásban közölje vele.

A véleményezési listán szereplő vezetők személyi ügyeiben a kezdeményezés a döntésre jogosult gazdasági, hivatali, intézményi, tömegszervezeti vezetőket illeti meg. Ez is része önállóságuknak és megnövekedett felelősségüknek. A pártalapszervezetek vezetőségei követeljék meg a döntésre jogosult vezetőktől, hogy kezdeményezési jogukkal helyesen éljenek, s ne tartsák meg a döntésre érett személyi ügyek elodázását. Ugyanakkor a pártalapszervezetek vezetőségei is kezdeményezhetnek, ha az illeté-

kes vezetők a kezdeményezést elmulasztják. A vezetőség felhívhatja az illetékes vezetők figyelmét az aktuálissá vált személyi kérdés megoldására (például alkalmatlanná vált vezető leváltására; esedékessé vált minősítés elkészítésére; a jól dolgozó vezető munkájának elismerésére vagy a hanyagul dolgozó felelősségre vonására). A vezetőség a személyi kérdés megoldásának módjáról kifejtetheti a véleményét és ajánlásokat is tehet. De a döntési jog és a vele együtt járó felelősség a kinevezési jogkör gyakorló gazdasági, hivatali, intézményi vezetőké. Ezért nem lenne helyes, ha az alapszervezet vezetősége őket konkrét személyi döntések meghozatalára kötelezné. Az alapszervezet a kommunista vezetőket felelősségre vonhatja, ha azok a megalapozott kezdeményezést figyelmen kívül hagyják. Pártonkívüli vezetők esetében irányító szervüknél kezdeményezhetik a felelősségre vonást.

A kádermunka demokratizmusának erősítését szolgálja, a dolgozók jogainak szélesítését jelenti, hogy a vezető funkciók meghatározott körében a szakszervezeti és a KISZ-szervek is véleményezési joggal rendelkeznek. Ez egyben a párt káderpolitikájának hatékonyabb érvényesülését is célozza, elősegíti a megalapozott személyi döntéseket.

A szakszervezeti és KISZ-szervek a hatáskört gyakorló párt-szervezetek, illetve a kinevezési jogkör gyakorló állami, gazdasági vezetők döntése előtt nyilvánítanak véleményt az adott személyi kérdésben. Ezáltal hozzájárulhatnak, hogy — az érintett személyről még idejében — sokoldalú, a dolgozók véleményét is tükröző tárgyilagos megítélés alakuljon ki. A véleményezési jogkör gyakorlása — hasonlóan a pártszervezetekhez — minden esetben vezető testületek és nem személyek joga, illetve kötelessége.

A szakszervezeti és KISZ-szervek véleményének kikérése az állami, gazdasági, intézményi vezetők feladata. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy észrevételeikkel a tárgyalt személyi ügyekben ne fordulhatnának közvetlenül is a párthoz. A párt-alapszervezetek követeljük meg az állami, gazdasági, intézményi vezetőktől a szakszervezeti és KISZ-szervek véleményének kikérését és hasznosítását. Kérjük a szakszervezeti és KISZ-szerveket, hogy véleményükről tájékoztassák az alapszervezet vezetőségét. Segítsék ezeket a szerveket abban, hogy a véleményezési jogukat a párt káderpolitikájának szellemében, annak érvényesítése érdekében gyakorolják.

Rendkívül fontos, hogy a véleményezési jogot gyakorló pártszervezetek és szakszervezeti, KISZ-szervek között jó együtt-

működés alakuljon ki. Kölcsönösen kell törekedniök a koordinációra, egymás tájékoztatására, állásfoglalásuk egyeztetésére. Pártszervezeteink így biztosíthatják, hogy az e szervezetekben dolgozó vezetők — mindenekelőtt a kommunisták — a párt álláspontját meggyőzően képviseljék az adott személyi kérdésekben. Az alapszervezetek nyújtsanak segítséget ahhoz, hogy az illetékes szakszervezeti és KISZ-szervek véleményezési jogaikkal megfelelően éljenek. A vezetők megítélésekor vegyék figyelembe és hasznosítsák a véleményüket.

b) Hogyan gyakorolják a pártalapszervezetek vezetőségei véleményezési jogkörüket az egyes személyi ügyekben?

Kinevezés (megválasztás), előléptetés, áthelyezés, felmentés (visszahívás)

Az érintettek életében ezek a legfontosabb személyi ügyek, ezért a pártalapszervezeti vezetőségek véleményük kialakításakor törekedjenek nagy körültekintésre, elfogultságtól mentes, sokoldalú mérlegelésre. E személyi ügyekben mindig a vezetőségi ülésen kell a véleményt kialakítani; még kivételesen sem helyes ezt a jogot a pártalapszervezet titkárára átruházni. A döntésre jogosult gazdasági, hivatali, intézményi vezető a személyi ügyre vonatkozó tervezetét írásban adja át a pártalapszervezet titkárnak. A párttitkár a vezetőségi ülés előtt tanulmányozza a javaslatot, ha szükségesnek tartja, kérjen bővebb tájékoztatást, esetleg kiegészítő információt. (Ha pl. a javasolt személy más pártalapszervezet területén dolgozik, igényelni kell az ottani alapszervezeti vezetőség véleményét is.) A vezetőségi üléseken tárgyilagosan kell ismertetni a személyi ügy minden pozitív és negatív vonatkozását. A vita lezárásakor elhangzottakat figyelembe véve — a párttitkár tegyen javaslatot a kialakítandó véleményre és azt bocsássa szavazásra.

Minősítés és minősítés-kiegészítés

A párt vezető szerveinek határozatait, valamint az állami rendelkezések értelmében a vezetők munkáját és magatartását 3—4 évenként minősíteni kell, illetve a minősítést ki kell egészíteni. A minősítés a vezetők értékelésének alapvető dokumentuma, nevelésük fontos eszköze. (A minősítési munka általános elvi és gyakorlati kérdéseivel külön útmutató foglalkozik, ezért

itt csak a véleményezési jogkör gyakorlásának legfőbb kérdéseire térünk ki.)

A véleményezési jogkörbe tartozó gazdasági, hivatali, intézményi vezetők minősítésének, illetve minősítés-kiegészítésének a tervezetét a kinevezésre jogosult vezető vagy az általa felhatalmazott vezető beosztású személy készíti el. A minősítés tervezetét kell eljuttatni véleményezés céljából az illetékes alapszervezet vezetőségének.

Az alapszervezetek területén tevékenykedő vezetők minősítése alapján az illetékes állami vezetők joga és kötelessége, a pártvezetőség azonban befolyásolhatja és ellenőrizheti ezt a fontos munkát. Mindenekelőtt követelje meg az állami vezetőktől, hogy a hatáskörükbe tartozó — minősítésre kötelezett — vezetőkről az esedékesség időpontjában alapminősítést vagy minősítés-kiegészítést készítsenek. Ellenőrizték, hogy a minősítés feleljen meg annak a rendeltetésének, hogy: meghatározott időszakként a vezetők munkájának, magatartásának átfogó értékelését adja; a káderek nevelésének hatékony eszköze legyen; alapul szolgáljon a vezetővel kapcsolatos fontos személyi ügyek eldöntéséhez. Az alapszervezetek igényeljük az illetékes vezetőktől, hogy a minősítési munkával járó kötelezettségeiknek folyamatosan, pontosan s az elveket következetesen érvényre juttatva tegyenek eleget.

A vezetőségek véleményezési jogkörük következetes érvényesítésével hassanak oda, hogy a minősítések adjanak tárgyi-alagos választ a következőkre:

- hogyan felelnek meg az érintett vezetők a velük szemben támasztott politikai, szakmai és vezetőkészségbeli követelményeknek;
- milyen eredménnyel valósítják meg saját területükön a párt és a kormány politikáját;
- milyen a magatartásuk, milyenek emberi tulajdonságaik és hogyan vesznek részt a közéletben;
- hogyan fejlődnek mellettük a fiatalok, az utánpótlás;
- milyen irányban képezzék tovább magukat, miben fejlesszék munkájukat, magatartásukat.

A pártvezetőségek ellenőrizték és segítsék elő, hogy a minősítéseket végző vezetők a minősítés készítésekor vegyék figyelembe a dolgozó kollektívák és a beosztottak véleményét is.

A minősítés-tervezetről a pártalapszervezet vezetősége alakítson ki véleményt. A párttitkár a vezetőségi ülésen ismertesse a minősítést (vagy minősítés-kiegészítést) tervezetét, s egyben értékelje, hogy azt jónak tekinti-e, vagy milyen módosítást,

kiegészítést tart szükségesnek. Vita után a párttitkár fogalmazza meg a vezetőség véleményét, s kérje annak jóváhagyását a vezetőségtől. A minősítővel a vezetőség által elfogadott véleményt kell közölni. Ezután kerülhet sor a minősítés véglegesítésére. Amennyiben a minősítő a vezetőség lényeges észrevételeivel sem ért egyet, a pártalapszervezet élhet jogával, s az irányító pártszervhez fordulhat a kérdés tisztázása végett. Ebben az esetben a minősítés az irányító pártszerv állásfoglalása után véglegesíthető.

Elfogadható eljárás az is, hogy ha az alapszervezet a minősítés előkészítésének időszakában ad véleményt. Ilyen esetben a párttitkár vagy a vezetőség egyik tagja fogalmazza meg, mit tart szükségesnek az illető minősítésében rögzíteni, azt a vezetőségi ülésen történt vita és jóváhagyás után juttassák el a minősítés készítéséért felelős vezetőhöz. A minősítés végleges elkészítése után — a minősítési aktus lebonyolítása előtt — a párttitkár ellenőrizze, hogy a vezetőség véleményét figyelembe vették-e. Amennyiben a munka és magatartás megítélésben lényeges eltérés van, úgy a vezetőség a minősítésért felelős vezető jelenlétében tárgyalja meg a minősítést. Ha így sem sikerül közös nevezőre jutni, a vezetőség a kérdés tisztázása végett forduljon az irányító pártszervhez. A vezetőség abban is foglaljon állást, hogy részéről ki vegyen részt a minősítésben. A minősítést általában a pártalapszervezet titkára is aláírja.

Politikai és állami iskolára küldés

A pártalapszervezet vezetőségének véleményét akkor kell kérni, ha a véleményezési jogkörébe tartozó személyt 5 hónapos, vagy annál hosszabb időtartamú bentlakásos politikai (párt-, tömegszervezeti) iskolára, illetve magasabb politikai képzésre (pl. Marxizmus—Leninizmus Esti Egyetemre) javasolják.

Az állami iskolára küldéskor a pártalapszervezetek véleményezési joga a felsőfokú (főiskolai, egyetemi) és középfokú iskolák nappali, levelező vagy esti tagozatán való részvételre vonatkozik.

A pártalapszervezet vezetősége a véleményezési jogkörébe tartozó személy iskolára küldéséről a döntésre jogosult vezető írásos előterjesztése vagy saját kezdeményezése alapján tárgyal. Ilyenkor az adott munkakör igényeiből, s az esetleges távlati elképzelésekből kell kiindulni. Ezért a javaslatban azt is jelölnék meg, hogy az iskola elvégzése után az illetővel kapcsolatban mi

a további cél. A vezetőség az iskolára küldési javaslatról véleményt ad. A felvétel eldöntése az arra illetékes párt-, tömegszervezeti vagy állami oktatási szerv hatáskörébe tartozik.

Előterjesztés kitüntetésre

A pártalapszervezetek véleményezési jogkörébe tartozó személyt kormánykitüntetésre, miniszteri vagy vállalati kitüntetésre csak akkor lehet előterjesztani, ha azzal az alapszervezet vezetősége egyetért. Ezt a kitüntetési előterjesztésben rögzíteni kell. A kitüntetésekre vonatkozó javaslatokat a pártalapszervezet vezetőségének kell véleményeznie. Amennyiben a vezetőség egyetért a javaslattal, azt a párttitkár is aláírja.

A kitüntetési javaslatok véleményezésekor az alapszervezetek annak az elvnek az érvényesülését segítik, hogy kitüntetésben csakis az arra érdemes személyek részesüljenek; olyanok, akik a kitüntetést átlagon felüli kiemelkedő munkájukkal, példamutató magatartásukkal kiérdemelték. Követeljük meg az állami, gazdasági vezetőktől, hogy a kitüntetésre javasoltak kiválasztását minden alkalommal előzze meg a személyre szóló érdemi értékelés.

Külföldi tanulmányút, valamint hosszabb időtartamú hivatalos kiküldetés

Amennyiben a véleményezési jogkörbe tartozó személyt tanulmányútra vagy hosszabb időtartamú hivatalos külföldi útra kívánják küldeni, előzetesen ki kell kérni a pártalapszervezet véleményét. A vezetőség a külföldre küldésről a döntésre jogosult vezető vagy megbízottja jelenlétében tárgyaljon. A munkakörrel járó rendszeres hivatalos kiküldetéseket (pl. külkereskedelmi vállalatnál dolgozó vezető) nem kell minden alkalommal külön véleményezni.

A magánjellegű (turista) utazásokra a véleményezési jogkör nem vonatkozik, ezekkel a pártalapszervezeteknek nem kell foglalkozniuk.

Fegyelmi eljárás kezdeményezése

A pártalapszervezet véleményezési jogkörébe tartozó személy ellen állami fegyelmi eljárás elrendelése előtt az alapszervezet véleményét ki kell kérni. Meg kell indokolni, hogy az érintett személy ellen miért kívánnak fegyelmi eljárást indítani.

A pártalapszervezet véleményét vezetőségi ülésen kell kialakítani, amelyre meg kell hívni a fegyelmi jogkört gyakorló vezetőket is. Rendkívül sürgős esetekben (pl. azonnali hatályvú felfüggesztés), ha nincs mód a vezetőség összehívására, a pártalapszervezet titkára véleményt adhat, de arról a soron következő vezetőségi ülésen köteles beszámolni és utólagos jóváhagyást kérni.

Amennyiben a pártvezetőség nem ért egyet a fegyelmi eljárás elrendelésével, s ahhoz a fegyelmi jogkört gyakorló vezető ragaszkodik, a kérdésben az irányító pártszerv foglal állást.

A fegyelmi eljárás lefolytatása, a büntetés fokozatának megállapítása a fegyelmi jogkört gyakorló vezetők feladata. Ezzel a pártvezetőségnek nem kell foglalkoznia (kivéve, ha a tervezett döntés funkcióból történő felmentés, leváltás vagy visszahívás). A fegyelmi eljárás lezárása után, annak eredményéről a pártalapszervezet titkárát tájékoztatni kell, aki köteles arról a soron következő vezetőségi ülésen a vezetőségnek is beszámolni. Párttag esetében azt is mérlegelni kell, hogy indokolt-e a pártfegyelmi eljárás is.

A személyi ügyekkel kapcsolatos állásfoglalást az alapszervezeti vezetőségeknek bizalmasan kell kezelniük, az nem juthat illetéktelenek tudomására. A pártalapszervezetek véleményezési jogkörük helyes alkalmazásával, megalapozott és tárgyilagos véleményükkel nagymértékben segíthetik a párt káderpolitikájának érvényesülését.

* * *

A Központi Bizottság 1973 novemberi káderpolitikai határozata, továbbá a XI. kongresszus határozata kedvező feltételeket teremtett a kádermunka magasabb színvonalú végzéséhez, a káderpolitika eredményesebb végrehajtásához. A fejlődés alapvetően jó irányú és a korábbi időszakhoz képest gyorsabb. A párt káderpolitikai elvei széles körben érvényesülnek; azokkal a párttagság, az állami és tömegszervezeti vezetők egyetértenek.

A problémák és a növekvő igények figyelembevételével azonban a munka további javítására van szükség. Ezért a pártszervezetek minden szinten gondoskodjanak a káderpolitikai elvek, követelmények mélyebb megismeréséről és megértetéséről, körültekintő alkalmazásáról. Következtesen ellenőrizték és segítsék az állami, társadalmi és tömegszervezetek kádermunkáját, bátorítsák a helyes kezdeményezéseket, a jó munkát, és határozottan lépjenek fel a visszasságok ellen. Erősítsék tovább

a kádermunka tervszerűségét, demokratikus vonásait, és határozottan szálljanak szembe a szubjektivizmus jelenségeivel.

Pártunk XI. kongresszusa a fejlett szocialista társadalom építését jelölte meg feladatként. A soron levő tennivalók teljesítése, a társadalmi viszonyok és folyamatok tudatos fejlesztése érdekében még hatékonyabban kell érvényesíteni a párt vezető szerepét.

A kádermunkával lényegében mindig és minden szinten arról kell gondoskodni, hogy az irányító posztokon olyan vezetők álljanak, akik a párt politikájának, a munkásosztály érdekeinek a megvalósításáért tisztességgel, önzetlenül dolgoznak; e célok valóra váltásának feladatait jól értik; képesek a dolgozókat megnyerni, felsorakoztatni a szocialista építés feladatainak megoldására. A pártalapszervezetek kádermunkája jelentős segítséget adhat e célok eléréséhez.